

Ordonnance sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisations

du 10 juin 2004

Le Conseil fédéral suisse,

vu les art. 19, al. 5 à 8, 31, al. 3 à 5, et 37 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹,

arrête:

Art. 1 But et champ d'application

¹ La présente ordonnance a pour but de permettre une suppression des postes de travail dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire ou de réorganisations qui soit économique et socialement supportable, et qui n'entraîne si possible pas de licenciements. A cet effet, le marché du travail interne doit être stimulé, le recyclage professionnel encouragé et la gestion du personnel coordonnée au niveau interdépartemental.

² L'ordonnance s'applique au personnel visé à l'art. 1, al. 1, de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)², à l'exception du personnel du Contrôle fédéral des finances. Elle ne s'applique pas au personnel selon l'art. 1 al. 2, OPers.

³ Le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) est réputé unité administrative au sens de l'art. 1, al. 1, OPers.

⁴ L'OPers, et le plan social de février 2002 pour l'administration fédérale sont applicables pour autant que la présente ordonnance n'en dispose autrement.

Art. 2 Planification des postes de travail et du personnel

¹ Les unités administratives élaborent une planification des postes de travail et du personnel pour les années 2005 à 2008, faisant ressortir les effets des mesures d'économies et prévoyant une affectation du personnel permettant au plus grand nombre possible d'employés de trouver un emploi dans les unités administratives. Le Département fédéral des finances (DFF) règle le calendrier de cette planification.

² La planification des postes de travail et du personnel contient notamment les données suivantes:

- a. quand vraisemblablement quelles personnes ne pourront plus être employées dans l'unité administrative;

RS 172.220.111.5

¹ RS 172.220.1

² RS 172.220.111.3

- b. quand vraisemblablement quels postes de travail devront être occupés par des personnes ne faisant pas partie de l'unité administrative.

³ Les données selon l'al. 2 servent à la gestion du recrutement du personnel (art. 3) et à l'établissement de rapports (art. 8). Si d'importants changements surviennent dans ces données, les unités administratives sont tenues d'actualiser leur planification et de la transmettre à l'Office fédéral du personnel (OFPER) via les départements.

Art. 3 Gestion du recrutement du personnel

Après consultation de l'OFPER, les départements décident dans quels groupes de fonctions ou dans quelles catégories de professions, les postes de travail vacants:

- a. peuvent être mis au concours sur le marché du travail externe et occupés par des personnes ne faisant pas partie de l'administration fédérale lorsque la recherche de personnel, menée durant trois mois au sein de l'administration fédérale, est demeurée infructueuse;
- b. ne peuvent être mis au concours sur le marché du travail externe, ni occupés par des personnes ne faisant pas partie de l'administration fédérale.

Art. 4 Employés touchés par une suppression de poste

¹ Les personnes risquant de ne plus pouvoir travailler au sein de l'unité administrative qui les emploie doivent être informées de la situation par écrit au plus tard six mois avant un éventuel licenciement.

² L'unité administrative conclut un accord avec l'employé touché par une suppression de poste. Par cet accord, l'employé en question s'engage à participer activement à la recherche d'un nouvel emploi et à accepter un autre travail réputé raisonnablement exigible. De son côté, l'employeur s'engage à faire son possible pour lui trouver un autre travail réputé raisonnablement exigible au sein ou, le cas échéant, également à l'extérieur de l'administration fédérale et à éviter de le licencier dans la mesure du possible.

³ Les employés qui ne sont pas disposés à conclure un accord conformément à l'al. 2 peuvent être licenciés en vertu de l'art. 12, al. 6, LPers.

⁴ Une fois que l'accord selon l'al. 2 a été conclu, les données des employés touchés par une suppression de poste sont enregistrées dans une banque de données interne à l'administration fédérale. Commence alors une recherche d'emploi intensive au sein ou à l'extérieur de l'administration fédérale, menée d'une part par l'employeur, aidé par le centre de placement (art. 6), et d'autre part par l'employé.

⁵ Les personnes touchées par une suppression de poste, pour lesquelles un emploi au sein de l'administration fédérale a pu être trouvé, restent employées pendant trois mois auprès de l'unité administrative actuelle et figurent sur la liste des salaires de celle-ci.

⁶ Les employés touchés par une suppression de poste qui ne sont pas disposés à accepter un autre travail réputé raisonnablement exigible, voient leur contrat de travail résilié en vertu de l'art. 12, al. 6, let. d, LPers.

⁷ Si aucun autre travail réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord, le contrat de travail est résilié en vertu de l'art. 12, al. 6, let. e, LPers.

Art. 5 Autre travail réputé raisonnablement exigible

¹ Un poste à l'administration fédérale est réputé raisonnablement exigible si:

- a. la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente;
- b. la durée du trajet journalier de porte à porte pour se rendre sur le nouveau lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas deux heures à l'aller et deux heures au retour;
- c. après une période d'introduction suffisante, le nouveau travail peut être effectué de façon à satisfaire aux exigences de l'échelon d'évaluation A; la formation, la langue et l'âge de l'employé doivent être pris en considération.

² Un poste à l'extérieur de l'administration fédérale est réputé raisonnablement exigible pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions relatives au changement de poste soient comparables.

Art. 6 Centre de placement

¹ L'OFPER, les services du personnel des départements, des groupements et des offices constituent le centre de placement.

² Le centre de placement:

- a. organise l'échange d'informations concernant les postes vacants et les employés touchés par une suppression de poste;
- b. conseille, joue le rôle d'intermédiaire et coordonne les activités dans le cadre de la recherche d'emploi;
- c. veille à ce que les employés touchés par une suppression de poste puissent bénéficier de mesures ciblées nécessaires à leur développement et à leur recyclage professionnels;
- d. coordonne et pilote les mesures à prendre par l'employeur.

³ Il est mis sur pied en fonction des besoins. L'OFPER définit l'organisation du centre de placement en accord avec la Conférence des ressources humaines (CRH).

Art. 7 Retraites anticipées selon le plan social

¹ Les retraites anticipées selon le plan social sont octroyées en accord avec l'OFPER.

² L'OFPER demande les moyens financiers destinés à ces pensions par le biais du second supplément au budget.

³ Les al. 1 et 2 ne s'appliquent pas au DDPS.

Art. 8 Suivi et rapports

¹ L'OFPER met en place un système de suivi concernant d'une part l'évolution, l'efficacité ainsi que le coût de la gestion des postes de travail et du personnel et d'autre part la gestion des effectifs. Une fois par an au moins, il fait rapport de ces données par la voie hiérarchique au Conseil fédéral et aux commissions de surveillance des Chambres fédérales.

² Les unités administratives sont tenues de rendre accessibles à l'OFPER toutes les données nécessaires au suivi de la situation et à l'établissement de rapports.

Art. 9 Financement

¹ Les mesures découlant de la présente ordonnance sont financées à hauteur de 1,8 million de francs par année au maximum, par le biais de la réserve du Conseil fédéral (crédit consacré à la NPP) s'il n'existe pas d'autres ressources.

² Les unités administratives réservent les montants nécessaires dans leur crédit de formation pour financer des recyclages professionnels et des mesures de perfectionnement ciblées. L'OFPER et la CRH veillent à une répartition de ces ressources en fonction des besoins de chaque unité.

Art. 10 Dispositions d'exécution

Après avoir consulté les autres départements et la Chancellerie fédérale, le DFF peut édicter les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente ordonnance.

Art. 11 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004 et a effet jusqu'au 31 décembre 2008.

10 juin 2004

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Joseph Deiss

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz